



---

## Kurzinformation

### Gesetzliche Schwellenwerte für Unternehmen zur Frauenförderung

---

#### 1. Zweites Führungspositionen-Gesetz – FüPoG II

Mit dem zweiten Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II)<sup>1</sup>, welches neben dem Bundesgleichstellungsgesetz<sup>2</sup>, dem Aktiengesetz (AktG)<sup>3</sup> und dem Handelsgesetzbuch (HGB)<sup>4</sup> noch weitere Gesetze ändert, wird die Geschlechterparität in Führungsgremien von Unternehmen gestärkt. Die folgenden Regelungen wurden getroffen:

Unternehmen mit einem Vorstand von mindestens drei Personen müssen für dessen Besetzung nach § 76 Abs. 3a AktG mindestens eine Frau und einen Mann ernennen. Ferner verpflichten § 76 Abs. 4 AktG und § 36 GmbHG<sup>5</sup> zu einer Erklärung, welche die Zielgrößen für den Frauenanteil sowie die Fristen für deren Erreichung beinhalten und gegebenenfalls die Festlegung der Zielgröße Null begründen muss. Gleiches gilt nach § 393a Abs. 2 Nr. 1 AktG sowie § 77a GmbHG für die Besetzung von Organen in Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung, die eine Mehrheitsbeteiligung des Bundes aufweisen.

In § 96 AktG ist die Zusammensetzung des Aufsichtsrats bei börsennotierten Gesellschaften geregelt. Demnach muss der Aufsichtsrat aus mindestens 30 Prozent Frauen und 30 Prozent Männern

- 
- 1 Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 07. August 2021 (BGBl. I S. 3311).
  - 2 Bundesgleichstellungsgesetz vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 7. August 2021 (BGBl. I S. 3311).
  - 3 Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1089), zuletzt geändert durch Artikel 3 Absatz 3 des Gesetzes vom 4. Januar 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 10).
  - 4 Handelsgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 15. Juli 2022 (BGBl. I S. 1146).
  - 5 Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4123-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 15. Juli 2022 (BGBl. I S. 1146).

bestehen. Nach § 4 Abs. 5 Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG)<sup>6</sup> gilt dies auch für die von diesem Gesetz umfassten Unternehmen mit einer Mehrheitsbeteiligung des Bundes. Das DrittelbG umfasst nach § 1 DrittelbG Unternehmen, die in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen.

§ 76 und § 96 AktG gelten für Aktiengesellschaften, die dem Mitbestimmungsgesetz (MitbestG)<sup>7</sup> unterfallen. Nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 MitbestG werden Unternehmen erfasst, die in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigen. Für Unternehmen mit einer Mehrheitsbeteiligung des Bundes gelten die Vorgaben unabhängig vom MitbestG.

## 2. CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Nach dem durch das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz<sup>8</sup> eingeführten § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB müssen große Kapitalgesellschaften in ihrer Erklärung zur Unternehmensführung ihr Diversitätskonzept für Leitungs- und Kontrollorgane beschreiben, Ziele festlegen und die erreichten Ergebnisse präsentieren. Für den Begriff der großen Kapitalgesellschaften wird auf § 267 Abs. 3 S. 1 und Abs. 4 bis 5 HGB verwiesen. Demnach müssen diese an den Abschlussstichtagen von zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren zwei der drei folgenden Merkmale erfüllen: 20 Millionen Euro Bilanzsumme, 40 Millionen Euro Umsatzerlöse in den zwölf Monaten vor dem Abschlussstichtag oder im Jahresdurchschnitt zweihundertfünfzig Arbeitnehmer. Stets als große Kapitalgesellschaft gilt eine kapitalmarktorientierte Kapitalgesellschaft im Sinne des § 264d HGB.

## 3. Erstattung von Leistungen des Arbeitgebers

Arbeitgeber erhalten von den Krankenkassen die Erstattung bestimmter Aufwendungen für ihre Arbeitnehmer. Nach § 1 Abs. 1 Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)<sup>9</sup> werden für Arbeitgeber mit bis zu 30 Arbeitnehmern 80 Prozent des fortgezählten Arbeitsentgelts und der Arbeitgeberbeiträge übernommen, beispielsweise Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung. In vollem Umfang und ohne Arbeitnehmerbegrenzung werden die Leistungen im Sinne des § 1 Abs. 2 AAG übernommen, wie zum Beispiel der vom Arbeitgeber nach § 20 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes<sup>10</sup> gezahlte Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

\*\*\*

---

6 Drittelbeteiligungsgesetz vom 18. Mai 2004 (BGBl. I S. 974), zuletzt geändert durch Artikel 21 des Gesetzes vom 7. August 2021 (BGBl. I S. 3311).

7 Mitbestimmungsgesetz vom 4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153), zuletzt geändert durch Artikel 17 des Gesetzes vom 7. August 2021 (BGBl. I S. 3311).

8 Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten vom 11. April 2017 (BGBl. I S. 802).

9 Aufwendungsausgleichsgesetz vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3686), zuletzt geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 20. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2759).

10 Mutterschutzgesetz vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), geändert durch Artikel 57 Absatz 8 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2652).